

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala sekolah atau Madrasah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah.¹ Keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuannya sebagai kepala madrasah.

Kompetensi dan kemampuan sebagai kepala madrasah mencakup: (1) Kompetensi kepribadian, (2) Kompetensi manajerial, (3) Kompetensi kewirausahaan, (4) Kompetensi supervisi, dan (5) Kompetensi sosial. Kompetensi tersebut tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007.

Kompetensi kepribadian kepala sekolah meliputi: (1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah (2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin (3) Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/madrasah (4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (5) Mengendalikan diri dalam

¹Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, cet. VI, (Yogyakarta: Kanisius, 2009), 60.

menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah (6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.²

Kompetensi manajerial yakni mampu mengelola madrasah dengan baik dan penuh tanggung jawab serta dapat memberdayakan sumber daya manusia dan nonmanusia yang ada di madrasah dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.³

Kompetensi manajerial meliputi: (1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan (2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan (3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka mendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal (4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif (5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah /madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik (6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal (7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah (8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah/madrasah (9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik (10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional (11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah

²Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Cet. Ke-2 (Edisi Revisi), (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), 158.

³Prim Masrokan Mutahar, *Manajemen Mutu Sekolah; Strategi Peningkatan Mutudan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 223.

sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien (12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah (13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah (14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan (15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah (16) Melakukan monitorin, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.⁴

Kompetensi kewirausahaan meliputi: (1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah (2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif (3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah (4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah (5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produk/ jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.⁵

Kompetensi supervisi meliputi: (1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru (2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan

⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*

⁵ *Ibid.*

teknik supervisi yang tepat (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangkapeningkatan profesionalisme guru.⁶

Sedangkan kompetensi sosial meliputi: (1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah (2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan (3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁷

Kemampuan untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada ditingkat sekolah sangat tergantung dari *leadership*, yaitu kemampuan untuk menggerakkan orang-orang untuk mengikuti pemimpin yang ada ditingkat satuan pendidikan. Dalam hal ini adalah kemampuan kepemimpinan kepala sekolah (manajemen puncak) terutama kemampuan manajerialnya.⁸ Menurut Mulyasa “Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*)”.⁹

Lemahnya manajemen atau pengelolaan dalam bidang pendidikan, menyangkut keberadaan sumber daya manusia yang ada. Kemampuan atau kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki adalah cerminan kualitas SDM yang ada dan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan pendidikan. Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM bangsa

⁶ *Ibid.*, 160.

⁷ *Ibid.*

⁸ I Putu Suarnaya, *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktis*, (Malang: Gunung Samudra, 2010), 11.

⁹ Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2012), 5.

tersebut. Kualitas SDM tergantung pada tingkat pendidikan masing-masing individu pembentuk bangsa.¹⁰

Manajemen pendidikan merupakan hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan, sehingga menghasilkan keluaran yang diinginkan. Kenyataannya, banyak institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya. Manajemen yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas. Hal ini mengakibatkan sasaran-sasaran ideal pendidikan yang seharusnya bisa terpenuhi ternyata tidak bisa diwujudkan. Parahnya, terkadang para pengelola pendidikan tidak menyadari akan hal itu.¹¹

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dsb untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya.¹² Oleh karena itu, kepala madrasah harus mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola madrasah, agar target-target madrasah yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan standar.

Kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi

¹⁰ I Putu Suarnaya, *Manajemen Pendidikan ...*, *Ibid.*, 12.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.¹³ Berkaitan dengan penciptaan iklim sekolah atau madrasah, kepala madrasah mempunyai pengaruh yang besar dalam hal itu.

Seperti yang dikemukakan oleh Sergiovanni dalam jurnal Suryaman “*school climate has obvious implications for improving the quality of work life for those who in school*” Iklim kerja organisasi sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh kepala sekolah, karena dialah yang meletakkan landasan dan struktur dimana terjadinya interaksi sosial dalam organisasi sekolah.¹⁴

Iklim organisasi sekolah merupakan perasaan yang dirasakan oleh guru, staf, dan para peserta didik dalam satu lembaga pendidikan.¹⁵ Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi “Iklim organisasi yaitu serangkaian sifat lingkungan kerja”.¹⁶ Iklim akan mempengaruhi pola tingkah laku para anggota organisasi yang dirasakannya sebagai dasar untuk menerjemahkan situasi, serta merupakan sumber tekanan bagi aktivasi kepemimpinan.

Iklim sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah. Iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Pentingnya manajer atau pimpinan sekolah memerhatikan iklim yang ada dalam organisasi sekolah merupakan suatu gambaran bahwa pencapaian tujuan organisasi sekolah juga akan banyak ditentukan oleh bagaimana pengelolaan lingkungan sekolah sebagai

¹³Moch. Idhochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 75.

¹⁴Suryaman, *Budaya Organisasi di Sekolah*, Jurnal Buana Pendidikan, 2012. I (01): 67.

¹⁵Prim Masrokan Mutahar, *Manajemen Mutu...*, 249.

¹⁶Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 170.

bentuk iklim sekolah, mendorong pada situasi kondusif bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya dengan produktif.¹⁷

Menurut Made Pidarta “Manajer perlu menciptakan iklim organisasi yang hangat, yang sering disebut iklim terbuka”.¹⁸ Iklim organisasi yang terbuka akan dapat meningkatkan komunikasi atau pola hubungan sehingga dapat tercapainya suatu tujuan madrasah.

Hoy dan Miskel di dalam penelitiannya menemukan bahwa dalam sekolah yang memiliki iklim terbuka terdapat dorongan dan semangat kerja yang tinggi, serta adanya kecenderungan guru untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Di satu sisi kepala sekolah memimpin melalui keteladannya dengan memadukan struktur yang tepat dan arahan yang baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada dan di sisi lain, guru-guru dapat bekerja sama dengan baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diembankan kepada mereka.¹⁹ Sebaliknya, sekolah yang memiliki iklim tertutup justru memperlihatkan lemahnya dorongan bagi guru-guru untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat. Di dalam iklim sekolah yang tertutup guru cenderung melakukan pekerjaan “asal jadi” tanpa adanya rasa tanggung jawab.²⁰

¹⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, 83.

¹⁸ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2011), 233.

¹⁹ Basilius Redan Werang, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 3, September 2012, Terakreditasi SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011, ISSN: 1693-5241, 597.

²⁰ *Ibid.*

Iklm sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, demikian juga iklim sekolah yang memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi akan mendorong para guru untuk berkinerja kreatif dan inovatif, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah akan berjalan dengan baik. Kondusifitas iklim sekolah akan memberikan efek pada mutu pendidikan dan pembelajaran dan ini akan tergambar dari iklim yang terbentuk dari interaksi di antara anggota organisasi sekolah²¹

Menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif tidak terlepas dari upaya kepala sekolah dalam membentuk organisasi sekolah yang sehat. Organisasi sekolah yang sehat adalah yang memiliki kerangka kerja yang menggambarkan secara umum tentang suasana sekolah.²² Organisasi madrasah yang kondusif memerlukan perhatian dan kerja keras seluruh pengelola madrasah dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangannya yang diarahkan pada terbentuknya madrasah yang kompetitif dan bermutu.

Organisasi madrasah yang sehat akan terus melakukan upaya-upaya untuk bertindak secara efektif sehingga dapat berkembang menjadi organisasi madrasah yang kuat. Komariah menyatakan bahwa “Mewujudkan iklim sekolah untuk menciptakan sekolah sehat sebagai organisasi pembelajar sejati menjadi nilai inti manajemen sekolah bermutu.”²³

²¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, 85-86.

²² Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan...*

²³ Aan Komariah, *Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim sekolah, kinerja mengajar guru terhadap produktivitas sekolah*, MIMBAR, 2014, 30(1), 119.

Mutu sudah menjadi keharusan yang tidak terbantahkan dan merupakan konsep yang paling manjur menjawab berbagai tantangan-tantangan yang semakin kompleks. Mutu menjadi indikator penting efektivitas sekolah. Mutu sekolah harus memerhatikan dan konfirmasi dengan kebutuhan pelanggan.²⁴

Berdasarkan hakikat kualitas secara holistik, kualitas pendidikan yang diharapkan tidak saja pada hasil, tetapi juga pada *input* dan proses, terutama pada proses. Manajemen pendidikan yang andal menjadi juru kunci bagi penciptaan, pemeliharaan, dan peningkatan kualitas. Akhir-akhir ini dunia pendidikan telah melirik konsep-konsep yang menaruh minat secara mendalam terhadap perbaikan *input*, proses dan *output* yang berkualitas, salah satunya adalah konsep TQM.²⁵

TQM (*Total Quality Management*) diartikan sebagai manajemen kualitas secara total. Di Indonesia dikenal dengan sebutan MMT (Manajemen Mutu Terpadu) yang merupakan suatu pendekatan yang sistematis, praktis, dan strategi bagi penyelenggaraan pendidikan yang mengutamakan kepuasan pelanggan yang bertujuan meningkatkan mutu. Pengertian tersebut tidak menekankan satu komponen dalam sistem pendidikan, tetapi menyangkut seluruh komponen penyelenggaraan pendidikan yaitu *input*, proses, dan *output*, dan semua perangkat yang mendukungnya.²⁶

Mutu di bidang pendidikan meliputi *input*, proses, *output* dan *outcome*. *Input* pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan

²⁴ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, Cet. Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 29.

²⁵ *Ibid.*

bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna (PAKEMB). *Output* dikatakan bermutu jika hasil belajar peserta didik baik akademik maupun non akademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.²⁷

Sallis menyatakan bahwa “Salah satu faktor yang menentukan institusi dapat dikatakan bermutu apabila terpenuhinya spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya.”²⁸ Mutu menurut Phillip B. Crosby adalah “Kesesuaian dengan apa yang disyaratkan.”²⁹ Sebuah produk dapat dikatakan bermutu atau berkualitas apabila sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, iklim organisasi, kualifikasi guru, anggaran, kecukupan fasilitas belajar, dan sebagainya.³⁰

Mutu sekolah akan tercapai dengan optimal, apabila didukung oleh kinerja manajerial kepala sekolah yang dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia di sekolah dengan optimal untuk meningkatkan mutu sekolah melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.³¹ Selain

²⁷H. Usman, *Manajemen, teori, praktek, dan riset pendidikan*, (edisi 4), (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 543.

²⁸E. Sallis, *Total quality management in education manajemen mutu pendidikan*, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2012), 7.

²⁹H. Usman, *Manajemen, teori...*, 511.

³⁰Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, 231.

³¹Resti Sarifah Ningsih, Endang Hermawan dan Cicih Sutarsih, *Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Mutu Sekolah Dasar*, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIII No.2 Tahun 2016, 153.

kinerja manajerial kepala sekolah, faktor iklim sekolah diduga berpengaruh terhadap mutu sekolah.

Iklim sekolah yang masih tertutup, tidak sehat, kurangnya keakraban dan keramahan dari setiap personel sekolah akan mempengaruhi mutu sekolah menjadi kurang baik atau rendah. Sebaliknya, iklim sekolah yang terbuka, sehat, akrab dan ramah akan berdampak pada peningkatan sekolah.³²

Sebagaimana menurut Huang, Xiao, dan Huang menyatakan bahwa:

“Iklim sekolah tidak statis, kadang-kadang berubah seiring dengan kebijakan, opini publik, sekolah itu sendiri, serta kualitas guru dan siswa. Jika sekolah ingin mempertahankan tradisi baik atau reputasi yang baik, maka para staf dan siswa perlu melakukan upaya besar.”³³

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramlan menunjukkan bahwa “Kinerja manajerial kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan pada kategori kuat terhadap mutu sekolah sebesar 46,1%.”³⁴ Artinya peran manajerial kepala sekolah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan memiliki kontribusi terhadap pencapaian mutu sekolah dalam hal input, proses, dan output.

Di samping itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti menunjukkan bahwa “Iklim sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap mutu sekolah sebesar 57,5%, sehingga menegaskan bahwa iklim sekolah

³²*Ibid.*

³³ Huang, Hui-Min, Xiao, L., dan Huang, Der-Hsiang. *Students' Ratings of School Climate and School Belonging for Understanding their Effects and Relationship of Junior High Schools in Taiwan*, Global Journal of HUMAN SOCIAL SCIENCE Linguistics & Education, 2013, 13(3), 25.

³⁴ H.Ramlan, *Kontibusi kinerja manajerial kepala sekolah dan kinerja komite sekolah terhadap mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Coblong Kota Bandung*. (Tesis). Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2014, 108.

dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah.”³⁵ Dengan kata lain, menciptakan iklim sekolah berarti melaksanakan sebagian dari upaya peningkatan mutu sekolah.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dan lebih lanjut mengenai ”Korelasi Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah terhadap Mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mutu madrasah dapat dipengaruhi atau berhubungan oleh banyak faktor baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ini, identifikasi faktor atau aspek yang mempengaruhi atau berhubungan dengan mutu madrasah yang sesuai dengan latar belakang di atas yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian
- b. Kompetensi manajerial
- c. Kompetensi kewirausahaan
- d. Kompetensi supervisi
- e. Kompetensi sosial
- f. Iklim organisasi sekolah/madrasah yang terbuka
- g. Iklim organisasi sekolah/madrasah yang tertutup
- h. Manajemen Mutu Terpadu

³⁵D. Damayanti, *Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat*, (Tesis). Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2015, 129.

- i. Iklim organisasi sekolah yang kurang keakraban dan keramahan
- j. Lemahnya manajemen atau pengelolaan dalam bidang pendidikan

2. Batasan Masalah

Mutu madrasah dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini hanya akan mengungkap dua faktor prediktor, yaitu kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah. Penelitian ini tidak mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi mutu madrasah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah ada korelasi antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah ada korelasi antara iklim organisasi madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah ada korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui korelasi antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung

2. Untuk mengetahui korelasi antara iklim organisasi madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung
3. Untuk mengetahui korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.³⁶ Hipotesis dalam hal ini berfungsi sebagai petunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban yang sebenarnya.

Hipotesis dalam statistik, terdapat hipotesis kerja atau alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Hal ini mempunyai makna bahwa H_a adalah adanya korelasi positif yang signifikan antara variabel X_1 (kemampuan manajerial kepala madrasah) dan variabel X_2 (iklim organisasi madrasah) dengan variabel Y (mutu madrasah). Korelasi positif yang dimaksud di sini adalah jika kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah baik maka mutu madrasah meningkat dan sebaliknya. Sedangkan H_0 adalah tidak adanya korelasi positif yang signifikan antara variabel X_1 (kemampuan manajerial kepala madrasah) dan variabel X_2 (iklim organisasi madrasah) dengan variabel Y (mutu madrasah). Dengan kata lain jika kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah baik maka mutu madrasah rendah dan sebaliknya.

³⁶Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 75.

Berdasarkan pernyataan di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada korelasi antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung
2. Ada korelasi antara iklim organisasi madrasah terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung
3. Ada korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan, khususnya tentang pentingnya kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah yang kondusif dalam meningkatkan mutu madrasah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rekomendasi bagi upaya pengembangan madrasah dan pembinaan para guru maupun kepala madrasah serta pertimbangan dalam membuat keputusan dan menentukan kebijakan bidang pendidikan menengah.
- b. Bagi kepala madrasah, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam kemampuan manajerial yang bagus dan iklim

organisasi madrasah yang kondusif dalam meningkatkan mutu madrasah.

- c. Bagi masyarakat, sebagai inspirasi untuk turut serta dalam memberikan kontribusi baik berupa kritik dan saran terkait kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah yang kondusif dalam meningkatkan mutu madrasah di suatu lembaga pendidikan.
- d. Bagi peneliti, banyak pengetahuan serta pengalaman baru di lapangan tentang kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah yang kondusif dalam meningkatkan mutu madrasah.
- e. Bagi peneliti lain, sebagai informasi dan pijakan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

- a. Kemampuan manajerial kepala sekolah/madrasah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagaimana manajer sekolah untuk memperdayakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.³⁷
- b. Iklim organisasi adalah suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan atau mekanisme kerja organisasi baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal ataupun eksternal.³⁸

³⁷Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002), 107.

³⁸Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan...*, 82.

- c. Mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.³⁹

2. Penegasan Operasional

- a. Kemampuan manajerial kepala madrasah adalah perilaku manajerial kepala madrasah dalam mengelola sumber daya madrasah yang dipimpinnya melalui kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknik.
- b. Iklim organisasi madrasah adalah suasana kerja dan atau kondisi organisasi madrasah tempat guru yang bersangkutan bekerja meliputi interaksi sosial, lingkungan kerja dan motivasi
- c. Mutu madrasah adalah madrasah yang mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan sebagaimana telah ditetapkan, dimana kemampuan siswanya pada keterampilan dasar yang diukur dengan tes kemampuan dan dalam proses penyelenggaraannya terdapat dimensi manajemen, pengajaran, dan kepemimpinan

³⁹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah; Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 328.